

رابطه بین بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت (مورد مطالعه کارکنان بیمارستان امام رضا آمل)
Relationship between the efficiency of leadership and conflict management strategies on creativity (Studied Imam Reza Hospital staff Amol)

Mohammad Mehdi Babaei *

Ph.D. student of Economics and Finance Management, Tehran University

Dr. Reza Pourhosein

Associate Professor of Psychology, University of Tehran, Faculty of Education and Psychology, University of Tehran

Shahrbanoo Ghanbari

Cultural Education in Mazandaran Province, Amol County

محمد مهدی بابائی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری اقتصاد و مدیریت مالی آموزش عالی دانشگاه تهران

دکتر رضا پورحسین

دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران

شهربانو قنبری

فرهنگی آموزش و پرورش استان مازندران، شهرستان آمل

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت کارکنان بیمارستان امام رضا شهرستان آمل بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. از نظر هدف، این پژوهش به صورت طرح کاربردی است. جامعه آماری شامل ۶۲۲ نفر از کارکنان بیمارستان بود. از بین جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۲۵ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه خلاقیت عابدی، پرسشنامه راهبردهای مدیریت تعارض رابینز و پرسشنامه بازدهی‌های رهبری چندگانه باس و اولیو بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش همزمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 تحلیل شد. بین مؤلفه‌های مدیریت تعارض با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. بین بازدهی‌های رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که همکاری، اجتناب، رضایتمندی، کوشش مضاعف و اثربخشی خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. میزان بازدهی‌های رهبری و مدیریت تعارض کارکنان می‌تواند بر خلاقیت تاثیر داشته باشد.

کلمات کلیدی: بازدهی‌های رهبری، مدیریت تعارض، خلاقیت، کارکنان بیمارستان

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between the efficiency of leadership and conflict management strategies on creativity Imam Reza Hospital staff, the city of Amol. Descriptive research method of structural equations and the study design is applied. The population consisted of 622 employees of the hospital. The Cochran formula 225 employees were selected by random sampling. Abedi creativity questionnaire, Robbins' Conflict Management Strategy and Leadership Questionnaire and multiple bus and Olive was used. Data using Pearson correlation, multiple regression using the same method and SPSS21 were analyzed. There are two components of conflict management and employee creativity. There is a relationship between the efficiency of leadership and employee creativity. Regression analysis showed that the cooperation, avoidance, satisfaction, and effectiveness of employee creativity predict additional effort. The effectiveness of leadership and conflict management personnel could have an impact on creativity.

Key words: efficiency leadership, conflict management, creativity, hospital staff.

مقدمه

امروزه تعارض سازمانی و مدیریت تعارض از جمله مباحثی است که توجه مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. در بسیاری از سازمان‌ها (از جمله بیمارستان‌ها) تعارض به صورت جدی وجود دارد. باید به خاطر داشت، این وجود تعارض نیست که باعث اختلال و از هم پاشیدگی روابط در سازمان می‌شود، بلکه مدیریت غیر اثربخش تعارض‌ها است که سبب نتایج نامطلوب می‌شود (وطن‌خواه، رئیس، کلهر، ۱۳۸۷). اگر تعارض سازنده باشد، باعث بروز خلاقیت در سازمان می‌شود و در نهایت به مدیران کمک می‌کند تا به اهداف سازمانشان دست یابند و اگر مخرب باشد، می‌تواند سازمان را به نابودی بکشاند (نیکویی مقدم، تقوی راد، حکیمی پور، شفیع، گودرزی، ۱۳۹۰). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقا کمی و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف

منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (سازمان‌ها، ۲۰۰۲). گاهی اوقات مواردی در سازمان پیش می‌آید که مدیر باید به ایجاد زمینه‌های لازم برای تعارض اقدام ورزد تا تحرک و خلاقیت بیشتری در کارکنان بوجود آید و این موارد زمانی است که خلاقیت و نوآوری در سازمان وجود ندارد (فرهنگی، صفرزاده، ۱۳۸۶). پژوهش‌های مشابهی بین مدیریت تعارض با خلاقیت صورت گرفته است. توماس و کیلمن^۲ (۱۹۷۵) بیان داشته‌اند که سبک همکاری در محیط سازمانی باعث ایجاد خلاقیت و دادن راه‌حل برای رفع مشکلات در سازمان می‌شود. کنیکی و کریتر (۱۹۷۴) نشان دادند که سبک مذاکره مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه دارد. در مطالعات اصائلو، اسدی (۱۳۸۵) نتایج حاکی از آن بود که ویژگی فردی تأثیری بر میزان خلاقیت و نوع مدیریت تضاد مدیران سازمان‌ها ندارد. در پژوهش امیری (۲۰۰۷) نشان داد مدیران با خلاقیت بالا تمایل بیشتری به استفاده از روش راه‌حل‌گرایی دارند و مدیرانی که خلاقیت کمتری دارند، بیشتر تمایل به استفاده از استراتژی عدم مقابله دارند.

یکی از الزامات اساسی اداره هر سازمان به کارگیری سبک رهبری مناسب است. در عصر حاضر یکی از عوامل مهم و تعیین کننده در رفاه حال ملل و سازمان‌ها، شیوه مدیریت و رهبری است (جریفین، مورهد^۳، ۲۰۰۹). کارکنان به دنبال رهبری هستند که بر اساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد (خالق‌خواه، بابائی منقاری، ۱۳۹۴). رهبری در سازمان، تجلی عالی‌ترین شکل مناسبات بین گروهی متشکل از افراد انسانی است. رهبران به ارتباطات موثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تصاحب کنند. اگر افراد ندانند رهبران چه می‌خواهند و چه مقصدی در پیش دارند، رهبری‌شان را نخواهند پذیرفت (مختاری‌پور، سیادت، امیری، ۱۳۸۵). رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایت‌مندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازد (بابائی‌منقاری، ۱۳۹۳). در بیمارستان‌ها که نیروی انسانی مهمترین منبع است، مصداق و اهمیت بیشتری پیدا کرده، اصولاً توسعه رهبری یک راهبردی کلیدی در کسب و کار است (مامفورد، لیسانان^۴، ۲۰۰۴). بیمارستان‌ها به دلیل سر و کار داشتن با مشاغل و حرفه‌گوناگون، سطوح تحصیلاتی کاملاً متفاوت و نیازها و سلیقه‌های مختلف، محیطی پر تعارض هستند، اما هر تعارضی نامطلوب نیست. اگر تعارض سازنده باشد، باعث بروز خلاقیت در سازمان می‌شود و در نهایت به مدیران کمک می‌کند تا به اهداف سازمان‌شان دست یابند و اگر مخرب باشد، می‌تواند سازمان را به نابودی بکشاند (منوریان، علیخانی، ۱۳۸۴). لازم به یادآوری است که انتخاب راهبرد مدیریت تعارض بر حسب سبک رهبری و نوع ساختار سازمانی متفاوت است (ویلز^۵، ۱۹۹۵). واترال^۶ (۲۰۰۳) نشان داد که تعارض در سراسر سازمان حرکت می‌کند و بدین ترتیب مدیران باید از این واقعیت که تعارض اغلب در یک ناحیه یا سطح از سازمان آغاز می‌شود، آگاه باشد. پژوهشگران دیگر به این نتایج دست یافتند که بین سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد (لیمزیلا، اقلینبا^۷، ۲۰۰۸؛ غفوری، اشرف گنجویی؛ آیت‌الله، حسینی، ۱۳۸۸).

جمع‌بندی شواهد نشان می‌دهد که میان عوامل بازدهی رهبری و مدیریت تعارض با خلاقیت رابطه وجود دارد. با توجه به اهمیت بیمارستان و نحوه اداره امور و منابع آن لازم است که استراتژی‌هایی برای حل تعارضات و اختلافات تبیین و به کار گرفته شود. علی‌رغم اهمیت خلاقیت و سبک رهبری به دلایل مختلف، تاکنون کمتر به پژوهش و مطالعه بنیادی و برنامه‌ریزی در زمینه خلاقیت و سبک رهبری در کشور ما پرداخته شده است و این در حالی است که به شدت به نسلی خلاق و نوآور نیازمند بوده و هستیم. هدف این پژوهش عبارت بود از اینکه سبک‌های رهبری و مدیریت تعارض با خلاقیت کارکنان بیمارستان امام رضا آمل رابطه وجود دارد.

روش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه این پژوهش کلیه کارکنان شامل پرستاران، منشی بخش‌ها، کارکنان امور اداری و مدارک پزشکی بیمارستان امام رضا شهرستان آمل در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۶۲۲ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک بود. بدین شیوه که ابتدا همه کارکنان به صورت شماره‌گذاری به کامپیوتر داده شد و در نهایت به صورت تصادفی تعدادی در نظر گرفته شد و مراجعه به افراد تا جایی که نمونه تکمیل شود ادامه یافت. نظر به این که تعداد متغیرهای مورد پژوهش ۳ متغیر می‌باشد، از بین

1 - Organizations

2 - Thomas

3 - Griffin, Morehead

4 - Mumford, Licuanan

5 - Walls

6 - Wethral

7 - Limsila, Ogunlana

جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران با لحاظ $\alpha = 0/05$ و مقدار خطای قابل قبول $0/05$ و $p=q = 0/05$ ؛ تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. پس از مشخص کردن آزمودنی‌ها به شیوه تصادفی سیستماتیک، جهت توزیع پرسشنامه از آنها خواسته شد که سوالات پرسشنامه را به دقت بخوانند و با توجه به تیتیر سربرگ پرسشنامه‌ها، با صداقت گزینه‌ها را انتخاب کنند. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اقدام به کدگذاری و سپس تجزیه و تحلیل آماری گردید.

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات:

پرسشنامه خلاقیت: برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به خلاقیت از پرسشنامه عابدی تهیه شد استفاده شده است. برای تهیه پرسشنامه، عابدی فرم اولیه آزمون را بر اساس خلاقیت در ۷۵ ماده تهیه کرد. این آزمون برای نخستین بار توسط کفایت به فارسی برگردانده شد. پایایی آزمون خلاقیت توسط کفایت ۰/۸۵ بوده است. از آنجا که پرسشنامه خلاقیت بارها مورد استفاده پژوهشگران در تحقیقات گوناگون بوده است، بنابراین روایی پرسشنامه یاد شده خود به خود تایید می‌شود. ضمناً پایایی درونی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ در پژوهش (تابلی، تیرگر، مظفری، مرتضوی، مهرابی فر، ۱۳۹۱) برابر ۰/۸۱ و میزان روایی آن برابر ۰/۸۴ بوده است. در این پژوهش پایایی به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۸۲ محاسبه گردید.

پرسشنامه راهبردهای مدیریت تعارض: به منظور سنجش راهبردهای مدیریت تعارض از پرسشنامه رابینز که پنج شیوه مدیریت تعارض (رقابت، سازش، همکاری، اجتناب و مصالحه) را در درون سه راهبرد کنترل، عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی بود استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال هفت گزینه ای بود که به شیوه لیکرت با مقیاس زمانی (همیشه، به طور مکرر، غالباً، بعضی اوقات، به ندرت، بسیار به ندرت و هرگز) طراحی شده بود. اعتبار و روایی این پرسشنامه در مطالعه قربانی و فهیم مورد تأیید قرار گرفت (قربانی، ۱۳۷۸؛ فهیم دوین، امیرتاش، کریمی، هادوی، ۱۳۸۶). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۸۷ محاسبه گردید.

پرسشنامه رهبری چندگانه باس و اولیو: برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به بازدهی رهبری از پرسشنامه رهبری چندگانه باس و اولیو^۱ (۱۹۹۵) استفاده شده است. آزمون رهبری چندگانه یک ابزار مداد کاغذی است که دارای ۴۵ سوال می‌باشد. دارای سه سبک رضایتمندی، کوشش مضاعف و اثربخشی می‌باشد. در این پرسشنامه، پاسخگو طیفی از سوالات را انتخاب می‌کند. در پژوهش باس و اولیو (۲۰۰۰) اعتبار ۰/۹۴ بدست آورده اند. و در این پژوهش پایایی ۰/۸۲ محاسبه گردید.

داده‌های بدست آمده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش همزمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS²¹ تحلیل شد.

یافته‌ها

جدول ۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

تعداد گروه	انحراف معیار	میانگین	گروه
۱۲۵	۵/۰۵	۰/۵۲	زن
۱۰۰	۳/۲۵	۰/۴۸	مرد
۵۹	۶/۳	۰/۲۶	دیپلم
۱۱۵	۴/۷۴	۰/۵۴	لیسانس
۵۱	۵/۱۴	۰/۲۰	بالتر از لیسانس

جدول ۱ نشان داد که از ۲۲۵ نمونه کارکنان مورد بررسی، ۱۰۰ نفر مرد (۰/۴۸ درصد) و ۱۲۵ نفر زن (۰/۵۲ درصد) بودند. از این تعداد کارمند ۵۹ نفر (۰/۲۶) دیپلم، ۱۱۵ نفر (۰/۵۴) لیسانس و ۵۱ نفر (۰/۲۰) بالاتر از لیسانس بودند.

¹ - Bass, Avolio

جدول ۲: ضریب همبستگی بین راهبردهای مدیریت تعارض با خلاقیت کارکنان

۶	۵	۴	۳	۲	۱	زیر مقیاس‌ها
					-	رقابت
					۰/۷۲**	سازش
				۰/۶۰**	۰/۵۷**	همکاری
			۰/۶۶**	۰/۵۰**	۰/۵۵**	اجتناب
		۰/۵۳**	۰/۵۴**	۰/۵۲**	۰/۶۴**	مصالحه
	۰/۶۴**	۰/۵۵**	۰/۵۷**	۰/۵۶**	۰/۴۲**	خلاقیت

**معنی داری رابطه در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که: راهبردهای مدیریت تعارض (سازش، همکاری، اجتناب، مصالحه، رقابت) با خلاقیت به ترتیب (۰/۶۴، ۰/۵۵، ۰/۵۷، ۰/۴۲/۵۶، ۰/۰۱) در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارند.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین سبک رهبری با خلاقیت کارکنان

۴	۳	۲	۱	زیر مقیاس‌ها
				اثربخشی
			۰/۷۷**	کوشش مضاعف
		۰/۷۵**	۰/۷۴**	رضایتمندی
	۰/۵۵**	۰/۶۴**	۰/۵۶**	خلاقیت

**معنی داری رابطه در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که: سبک رهبری (کوشش مضاعف، رضایتمندی، اثربخشی) با خلاقیت به ترتیب (۰/۵۶، ۰/۵۵، ۰/۶۴) در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارند.

جدول ۳: خلاصه نتایج رگرسیون خلاقیت بر روی بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض

Adj. R ²	R ²	R	sig	F	مجذور میانگین	df	مجموع مجذورات	
				۱۱۵۹۱/۱۴	۸	۲۲	۹۲۷۲۵۸/۲۲	رگرسیون
۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۰۰۰	۱۰۲/۴۱	۱۱۲/۷۰	۲۱۶	۲۴۳۴۴/۳۰	باقیمانده
						۲۲۴	۹۵۱۶۰/۱۴۴	کل

برای آزمون مدل پیش‌بینی خلاقیت از روی بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل کلی رگرسیون معنی‌دار است ($F_{(۸, ۲۱۶)} = ۱۰۲/۴۱$ و $P < ۰/۰۵$). همچنین معلوم شد که ۹۷٪ از واریانس خلاقیت از طریق بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض قابل تبیین است ($R^2 = ۰/۹۷$). خلاصه نتایج مدل رگرسیون در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون بازدهی رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در پیش‌بینی خلاقیت

sig	t	ضرایب استاندارد		متغیرهای پیش‌بین
		Beta	B	
۰/۰۲	۲/۲۵		۳/۵۸	مقدار ثابت
۰/۲۰	-۱/۲۷	-۰/۰۴	۰/۳۰	رقابت

سازش	-۰/۴۰	۰/۲۳	-۰/۰۴	-۱/۷۱	۰/۰۸
همکاری	۱/۸۸	۰/۱۵	۰/۲۰	۵/۴۱	۰/۰۰۰
اجتناب	۲/۲۷	۰/۱۴	-۰/۲۶	۶/۲۶	۰/۰۰۰
مصالحه	-۰/۳۳	۰/۲۰	-۰/۰۳	-۱/۶۳	۰/۱۰
رضایتمندی	۱/۵۱	۰/۱۱	۰/۳۷	۳/۶۵	۰/۰۰۰
کوشش مضاعف	۱/۰۱	۰/۰۸	۰/۲۵	۳/۱۸	۰/۰۰۰
اثربخشی	۰/۷۴	۰/۲۰	۰/۲۰	۳/۶۷	۰/۰۰۰

برای آزمون معنی داری سهم هر یک از بازدهی رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در پیش بینی خلاقیت مقادیر بتای هر کدام از متغیرها مورد توجه قرار گرفت و معلوم شد که سهم همکاری، اجتناب، رضایتمندی، کوشش مضاعف و اثربخشی در پیش بینی میزان خلاقیت معنی دار است (به ترتیب با ۰/۲۰، ۰/۲۵، ۰/۳۷، ۰/۰۳، ۰/۲۶، ۰/۲۰ و β و $P_s < ۰/۰۱$). این درحالی است که نقش سایر متغیرها در پیش بینی خلاقیت معنی دار ظاهر نشد (جدول ۴).

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش رابطه بین بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت کارکنان بیمارستان امام رضا شهرستان امل مورد بررسی گردید. بین بازدهی‌های رهبری با خلاقیت کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز بازدهی‌های رهبری (کوشش مضاعف، رضایتمندی و اثربخشی) خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های دیگران، (لیمزیا، اقلینا، ۲۰۰۸؛ غفوری، اشرف گنجویی و همکاران، ۱۳۸۸) مبنی بر رابطه بین رهبری با نوآوری و خلاقیت؛ همخوان است. در تفسیر چنین یافته‌های می‌توان گفت، با توجه به این که رهبران می‌توانند بر افکار، احساسات و آرزوهای زیر دستان خود تأثیر بگذارند و موجب انگیزش و هدایت رفتار آنها شوند، بنابراین سبک رهبری آنان به عنوان عامل تسهیل‌کننده یا بازدارنده، به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر خلاقیت زیردستان اثر می‌گذارد (غفوری و همکاران، ۱۳۸۸). محیط کار و تعامل با همکاران در بروز خلاقیت موثر هستند، در سطحی گسترده‌تر، عوامل اجتماعی- فرهنگی می‌توانند در تحول خلاقیت موثر باشد. از میان عوامل اجتماعی- فرهنگی که بر خلاقیت تأثیر تخریب کننده دارند، محیط نامن و پر آشوب اجتماعی تأثیر زیادی دارد. بدین صورت که زندگی کردن در محیط‌های اجتماعی پر آشوب و وضعیت سیاسی متشنج همراه با کشتار و کودتا، با رشد خلاقیت سازگاری ندارد. از سوی دیگر، زندگی کردن در محیطی توأم با آرامش که گروه‌های مختلف با مسالمت در کنار هم زندگی کنند، می‌توانند منجر به شکوفایی خلاقیت در افراد آن اجتماع شود. همچنین سازمان‌ها و جوامعی که آغوش خود را برای پذیرش افکار جدید و متنوع باز می‌کنند و افراد اجازه دارند انتخاب‌های متنوعی داشته باشند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های سازمان و جامعه شرکت دهند، زمینه را برای بروز خلاقیت کارکنان فراهم می‌کنند (سیمونتون^۱، ۲۰۰۰).

از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که، بین راهبردهای مدیریت تعارض با خلاقیت کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه‌ی وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز مؤلفه‌ی مدیریت تعارض (همکاری و اجتناب) خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های دیگران (توماس و کیلمن، ۱۹۷۵؛ کنیکی و کریتر، ۱۹۷۴؛ اصانلو، اسدی، ۱۳۸۵؛ امیری، ۲۰۰۷) همخوان است. در تفسیر چنین یافته‌های می‌توان گفت، وجود تعارض و اهمیت آن در سازمان‌ها، آنچه در این میان از اهمیت به سزایی برخوردار است، شیوه‌های می‌باشد که مدیران در برخورد با تعارض و برای حل آن در پیش می‌گیرند. مدیران سازمان‌ها با انتخاب شیوه‌های مناسب در برخورد با تعارض می‌توانند موجب افزایش کارایی کارکنان و اثربخشی سازمان خود شوند (وطن‌خواه و همکاران، ۱۳۸۷). بیمارستان‌ها به عنوان مرکز ثقل سیستم بهداشتی و درمانی هر کشور،

¹ - Simonton

نیازمند یک شیوه اثربخش و موثر در حل تعارض‌های سازمان هستند. مدیران بیمارستان‌ها باید از راهبردهای مناسب حل تعارض استفاده کنند تا کارکنان با آرامش بیشتر، بتوانند نقش موثری را در دستیابی به اهداف اصیل بیمارستان ایفا کنند (نیکویی مقدم و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به نتایج این پژوهش و تأثیر بازدهی رهبری و مدیریت تعارض بر خلاقیت پیشنهاد می‌شود برای ارتقای سطح سازمان‌ها تلاش‌های لازم صورت گیرد و تقویت گرایش‌های رهبری و مدیریت تعارض در برنامه‌های آموزش مهارت‌های زندگی در سازمان‌ها گنجانده شود. محدود بودن جامعه آماری این پژوهش به کارکنان بیمارستان امام رضا شهر آمل، جمع آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه و روش پژوهش همبستگی که امکان استنباط نتایج علی را فراهم نمی‌سازد از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بودند. بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که در سایر نهادها و ارگان‌های دولتی و خصوصی نیز تکرار گردد.

منابع

- اصانلو، پرستو؛ اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود؛ کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۵). بررسی تاثیر ارتباط بین ویژگی‌های فردی مدیران سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. مجله حرکت، ۳۰(۱)، ۴۲-۲۹.
- بابائی منقاری، محمد مهدی (۱۳۹۳). رابطه بین بازدهی‌های رهبری (کوشش مضاعف، رضایت‌مندی، اثربخشی) مدیران با هوش عاطفی. مجموعه مقالات اولین کنگره علوم تربیتی و آسیب‌های اجتماعی. جلد چهارم، رشد: انتشارات کدیور.
- تابلی، حمید؛ تیرگر، هدایت‌الله؛ مظفری، لیلا؛ مرتضوی، حمید؛ مهربانی‌فر، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان نیریز. مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۱)، ۲۵-۱.
- خالق خواه، علی؛ بابائی منقاری، محمد مهدی (۱۳۹۴). رابطه بین تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری (مورد مطالعه مدیران و کارکنان نیروی انتظامی شهرستان آمل). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال دهم (۳۶)، ۱۶-۱.
- غفوری، فرزاد؛ فریده، اشرف گنجویی؛ آیت الله‌الله، دهقان؛ حسینی، مهسا (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی. مدیریت ورزشی، ۱(۲)، ۲۱۵-۲۳۴.
- فهیم دین، حسن؛ امیرتاش، علی محمد؛ کریمی، یوسف؛ هادوی، فریده (۱۳۸۶). رابطه هوش عاطفی با راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران آموزشی و اجرایی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور و ارائه الگو. مجله حرکت، ۳۲(۳)، ۲۱۶-۲۰۱.
- فرهنگی، علی اکبر؛ صفرزاده، حسین (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ دوم، تهران: انتشارات پویش.
- قربانی، محمود (۱۳۷۸). بررسی نقش راهبردهای مدیریت تعارض در اثربخشی آموزشگاه‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه و ارائه الگوی مناسب. دانشگاه آزاد. تهران.
- مقیم، محمد (۱۳۸۷). سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.
- مختاری پور، مرضیه؛ سیادت، علی؛ امیری، شعله (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تئوری هوش هیجانی و تئوری‌های رهبری. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم (۲۱)، ۳۹-۵۶.
- منوریان، عباس؛ علیخانی، فرشاد (۱۳۸۴). مدیریت رفتارهای سیاسی و تعارضها. مجله مدیریت دولتی، ۵۱(۱)، ۶۹-۴۸.
- مخبر، مزده؛ خیرالزمان، ون؛ بین ون، اسماعیل؛ وکیل باشی، امین (۱۳۹۳). تاثیر رهبری تحول آفرین و مولفه‌های آن بر نوآوری سازمانی. مجله ایرانی مطالعات مدیریت، ۸(۲)، ۵۰۸-۵۰۴.
- نیکویی مقدم، محمود؛ دلاوری، سجاد؛ سلاجقه، مینا؛ قربانی، محمد حسین (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض مورد استفاده مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شهر کرمان. فصلنامه بیمارستان. ۱(۱ و ۲)، ۵۷-۶۷.
- نیکویی مقدم، محبوبه؛ تقوی راد، علی؛ حکیمی پور، سعید؛ شفیعی، محمد؛ گودرزی، غلام (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و خلاقیت کارکنان در بیمارستانهای آموزشی شهر کرمان در سال ۱۳۸۷. فصلنامه بیمارستان. ۳(۳ و ۴)، ۳۷-۲۹.
- وطن‌خواه، سودابه؛ رئیس، پوران؛ کلهر، روح الله (۱۳۸۷). تعیین همبستگی هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران بیمارستان‌های آموزشی قزوین، ۱۳۸۶. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، ۱۱(۳۲)، ۴۶-۴۱.

Amiri A (2007). Creative and conflict strategy between management hospital of teaching hospital in shiraz, graduate dissertation in university health information management of shiraz. [in persian].

Alarifi S (2011). the effects of transformational leadership on followers creativity and organizational innovation in public sector. Brunel University west London: brunel business school- doctoral symposium. <http://leadership.au.af.mil>.

- Bass BM, Avolio B J (1995). Multifactor leadership questionnaire: Manual leader form, rater and scoring key for MLQ. (pp. 25-83). Redwood City, CA: Garden. Mind.
- Griffin RW, Morehead G. (2009). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. California: South western college publications. 9th edition.
- Limsila K, Ogunlana S O (2008). Linking personal competencies with transformational leadership style evidence from the construction industry in Thailand. *Journal of construction in developing countries*; 13(1): 27-50.
- Mumford M D, Licuanan B. (2004). Leading for innovation: conclusions, issues, and directions, *The leadership quarterly*; 15: 163-171.
- Organizations (2002). American Society of Public Administration's 63rd National Conference; Phoenix, Arizona.
- Simonton DK (2000). Creative aspects of cognitive, personal and social transformation. *Trans. Shokr Kon H. Educational Science and Psychology Journal*; 3(1-2): 71-94.
- Thomas, K.W. (1974). Kilmann. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Sterling Forest, NY: Xicom, Inc.
- Walls J A (1995). Calister R. Conflict and its management, *Journal of Management*; 3: 517-529.
- Wethral KM (2003). Root of conflict in organizations. *British Journal of Social Works*; 94(2): 433-455.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی